

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Masjid merupakan salah satu tempat yang menjadi ciri adanya umat Islam. Penamaan masjid itu sendiri sebagai suatu institusi dalam pranata religius Islam diambil dari bahasa aslinya (Arab) yaitu dari *sajada-yasjudu-sujudan* yang berarti patuh, taat serta tunduk dengan penuh hormat dan *takzim*. (Shihab, Dalam Firman Nugraha, 2001, hal. 11)

Masjid merupakan aktifitas dakwah bagi seluruh umat Islam. Karena pada dasarnya dakwah itu merupakan aktifitas untuk mengajak seseorang menjadi pribadi yang lebih baik. Maka dari itu, masjid dan dakwah sangat berkaitan karena masjid merupakan fungsi dakwah yang sangat penting.

Seiring dengan peran dan fungsinya tersebut, masjid secara institusional memerlukan suatu konsep pengelolaan yang relatif modern dan akuntabel. Di Indonesia, pola pengelolaan masjid banyak ditangani oleh suatu kepengurusan yang disebut Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) atau sejenis. Sementara anak-anak remaja pun tidak ketinggalan untuk turut ambil bagian dalam pemakmuran masjid dengan mendirikan Ikatan Remaja Masjid (IRMAS), baik untuk aspek dakwah, pendidikan atau lainnya. (Nugraha F. , 2016, hal. 15)

Pada saat ini masjid yang sudah tersebar di Indonesia menurut data Dewan Masjid Indonesia (DMI) yaitu sekitar 700 ribu masjid. Hal ini tentu saja menjadi dampak positif bagi umat muslim di Indonesia karena semakin banyaknya masjid yang tersebar di Indonesia maka akan cenderung semakin mencerminkan pembangunan dikalangan umat muslim.

Namun, meskipun masjid semakin banyak disini kita sebagai umat muslim juga perlu memperhatikan mengenai pengorganisasian yang berada di setiap masjid. Karena dengan adanya organisasi yang bagus maka masjid pun sebagai pusat kegiatan keagamaan umat Islam akan semakin berjalan dengan baik. Karena masjid sudah seharusnya dikelola dengan seseorang yang memiliki kemampuan yang bagus dalam manajemennya bukan saja dalam hal imarah tetapi dalam hal idarah dan riayahnya juga dan dengan begitu masjid akan tertata rapih dan segala kegiatan yang ada akan berjalan dengan baik.

Organisasi merupakan sebuah wadah untuk manusia berkumpul. Maka dari itu manusia sebagai unsur yang paling penting didalam organisasi, dengan adanya manusia maka organisasi dapat berjalan sesuai dengan fungsinya. Dan didalam suatu organisasi sudah pasti dibutuhkan adanya kepemimpinan yang baik karena akan menjadi kan kemudahan dalam melaksanakan tugas dan setiap tugas pun dapat berjalan secara efektif dan efesien.

Di dalam organisasi setiap adanya melaksanakan tugas maka seorang pemimpin melimpahkan tugasnya kepada staf. Hal ini dilakukan sebagai salah satu cara agar mempermudah suatu pekerjaan. Para staf harus melaksanakan

tugasnya dengan baik, disiplin, dan tanggung jawab penuh agar hasil yang tercipta pun sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pola kepemimpinan yang diterapkan didalam suatu organisasi sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja staf. Karena kepemimpinan memiliki unsur mempengaruhi dengan adanya kerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Dan setiap kepemimpinan didalam organisasi masing-masing memiliki gaya yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, karena dengan adanya gaya dalam setiap kepemimpinan bisa saja mempengaruhi kinerja setiap staf.

Demikian hal nya dengan kepemimpinan Ir. H. Abdul Azis HN, S.T yang diberi kepercayaan sebagai ketua DKM Masjid Besar Al-Mukaromah. Dalam kepemimpinannya beliau memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis yaitu selalu menerima saran yang diberikan kepadanya dan beliau tidak pernah memandang antara atasan dan bawahan semuanya dipandang sama.

Didalam masa jabatan Ir. H. Abdul Azis HN, S.T saat ini, terdapat sebanyak 30 pengurus DKM yang dipegang oleh kepala bidangnya masing-masing. Diantaranya : Penasihat, Ketua DKM, Sekretaris, Bendahara, Bidang Peribatan, Bidang Ummahat, Bidang Kepemuudaan, Bidang Pemeliharaan, Bidang Hubungan Masyarakat (HUMAS), Bidang Logistik, dan Bidang Keamanan.

Setiap staf memiliki karakter yang berbeda-beda dalam menjalankan setiap tugasnya. Dan hal ini menjadi masalah didalam organisasi dan banyak pengurus yang tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan bidangnya. Karena

mereka merasa cukup kegiatan peribatan saja yang berada di Masjid Besar Al-Mukarromah ini. Maka dari itu, Peran Ir. H. Abdul Azis HN, S.T sangat berpengaruh terhadap semua permasalahan yang berada di masjid besar al-mukarromah serta mampu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk kepentingan tersebut ketua DKM masjid besar al-mukarromah yaitu ir. H. Abdul azis HN, S.T selayaknya mampu memobilisasi dan memberdayakan semua potensi dan sumberdaya yang dimiliki, terkait dengan berbagai program pengurus DKM masjid besar al-mukarromah. Semua itu akan terlaksana manakala ketua DKM masjid besar al-mukarromah memiliki kemampuan untuk mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan tersebut, yaitu untuk bekerjasama dalam mewujudkan tujuan DKM masjid besar al-mukarromah.

Mengenai permasalahan diatas maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian ini agar dapat memecahkan suatu permasalahan yang berada di masjid ini dan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan lebih baik lagi. Dan tema yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini adalah “**Peran Kepemimpinan Ketua DKM Dalam Meningkatkan Kinerja Staf**”. Dan dari rasa ketertarikan peneliti terhadap masjid ini dituangkan dalam sebuah penelitian yang mudah-mudahan dapat menemukan aspek-aspek penting dalam pengorganisasian pengurus di masjid ini.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana karakteristik ir. H. Abdul Azis HN, S.T dalam memimpin DKM masjid besar al-mukarromah?
2. Bagaimana pola perencanaan ir. H. Abdul Azis HN, S.T dalam meningkatkan kinerja staff?
3. Bagaimana pengawasan ir. H. Abdul Azis, HN, S.T dalam upaya meningkatkan kinerja staf?

C. Maksud Dan Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui karakteristik ir. H. Abdul Azis HN, S.T dalam memimpin DKM masjid besar al-mukarromah.
2. Untuk mengetahui pola perencanaan ir. H. Abdul Azis HN, S.T dalam meningkatkan kinerja staf.
3. Untuk mengetahui pengawasan ir. H. Abdul Azis HN, S.T dalam upaya meningkatkan kinerja staf.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan beberapa kegunaan yaitu:

1. Akademis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan pengetahuan di manajemen dakwah khususnya dibidang studi tentang kepemimpinan di dalam manajemen masjid.

2. Praktis

- a. Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru terhadap peneliti mengenai “Peran Kepemimpinan Ketua DKM Dalam Meningkatkan kinerja Staf”.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk lebih mengoptimalkan penerapan manajemen masjid.

E. Landasan Pemikiran

1. Hasil Penelitian Sebelumnya

Pertama, Skripsi yang telah disusun oleh Thamrin (2010) dengan judul “*Kepemimpinan Dr KH. Tarmizi Taher Pada Pimpinan Pusat Dewan Masjid Indonesia (DMI)*” Skripsi ini menjelaskan bahwa KH. Tarmizi Taher dalam memimpin memiliki tipe demokratis yang mana beliau selalu bersikap profesional dan kekeluargaan. Kepemimpinannya sudah dikatakan efektif karena didalam kepemimpinannya beliau sudah mampu memandu, menuntun, dan memberikan pengarahan kepada bawahan dengan cara memotivasi nya agar melakukan pekerjaan dengan baik.

Kedua, berdasarkan hasil skripsi sebelumnya yang telah disusun oleh Reza Hafikar Suardi (2017) dengan judul “*Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*” hasil dari skripsi ini menjelaskan bahwa PKP2A II LAN makasar dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin sudah memenuhi syarat karena beliau mampu menjalankan perannya sebagai *interpersonal role* dan dalam pengambilan keputusannya pun sudah baik karena dapat mempertimbangkan terlebih dahulu keputusan yang akan

diambil sehingga keputusan tersebut diambil dengan sebaik mungkin dan tidak merugikan pihak manapun.

Ketiga, berdasarkan hasil skripsi sebelumnya yang telah disusun oleh Saepul Bahri (2013), dengan judul “*Kepemimpinan Wawan Mufti dalam Meningkatkan Motivasi Kerja*” hasil dari skripsi ini menjelaskan bahwa kepemimpinan wawan mufti ridwan dapat dikatakan cukup baik, karena tipe kepemimpinna wawan mufti ridwan dalam meningkatkan motivasi kerja bersifat otoriter yaitu dengan cara mengambil keputusan, membuat peraturan dan mngeluarkan kebijakan-kebijakan tanpa harus berkoordinasi dengan karyawan. Adapun pendekatan wawan mufti ridwan dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan pendekatan langsung kepada para karyawan untuk dapat memahami keadaan para karyawan. Dan instruksional yang bersifat struktural diantaranya dengan cara rapat, diskusi dan lain sebagainya.

2. Landasan Teoritis

a. Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Menurut Koontz and Donnel dalam buku *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* kepemimpinan yaitu sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemampuan dan antusias. (Hasibuan, 2001, hal. 198)

Jadi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan itu merupakan nilai lebih yang dimiliki seseorang sehingga dapat mempengaruhi orang lain dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan. Pemimpin harus mampu berada ditengah untuk memberikan dorongan kepada staf agar bekerja lebih baik, berada di depan agar mampu menjadi contoh yang baik dan berada dibelakang agar mampu memberikan pengaruh positif.

Dengan demikian kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dengan anggotanya. Pemimpin memiliki wewenang untuk mengarahkan anggota dan juga dapat memberikan pengaruh. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan, tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan dapat melaksanakan perintahnya. (Mulyadi, 2007, hal. 38)

2) Ciri-Ciri Kepemimpinan

a. Kepemimpinan Otokratis (*autocratic leadership*)

Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang keputusannya berada disatu tangan. Seorang pemimpin otoriter memimpin tingkah laku anggota-anggota kelompoknya dengan mengarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemimpin.

b. Kepemimpinan Demokratis (*democratic leadership*)

Kepemimpinan ini seringkali disebut sebagai kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan yang dimaksud dengan demokratis disini bukan hanya dipilih secara demokratis saja, akan tetapi dalam melaksanakan tugasnya

pun secara demokratis. Yakni keputusan yang diambil pun merupakan keputusan bersama dari semua anggota kelompok.

c. Kepemimpinan Liberal (*laissez faire* / bebas)

Kepemimpinan ini kebalikan dari kepemimpinan otoriter. Pemimpin menyerahkan penentuan tujuan dan usaha-usaha yang akan dicapai sepenuhnya kepada anggota-anggota kelompok. Dimana pemimpin hanya sebagai sumber informasi, menyediakan alat-alat atau bahan-bahan untuk suatu pekerjaan, tetapi inisiatif diserahkan kepada anggota kelompok dan pemimpin pun jarang terlibat langsung dalam aktivitas kelompok.

b. Masjid

1) Pengertian Masjid

Masjid dilihat dari sudut bahasa berasal dari asal kata bahasa arab yaitu *sajada, yasjudu, sujudan udhia judhatan 'ala 'ardhi* yang artinya meletakkan dahinya ke bumi. (Sutarmadi, 2001, hal. 13)

Masjid merupakan suatu tempat yang menjadi pusat kegiatan keagamaan umat Islam. Karena sudah jelas arti dari masjid sendiri merupakan tempat untuk bersujud dan maksud dari sujud itu sendiri memiliki makna yaitu meletakkan dahi ke bumi untuk menyembah Allah SWT.

Memahami masjid secara universal, berarti memahaminya sebagai instrumen sosial masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat islam itu sendiri. Melalui pemahaman ini, muncul keyakinan

bahwa masjid menjadi pusat dan sumber peradaban masyarakat islam. melalui masjid kita dapat membangun sistem masyarakat ideal yang dicita-citakan oleh islam. melalui masjid, kaderasi generasi muda dapat dilakukan lewat proses pendidikan yang bersifat *continue* untuk mencapai kemajuan.

2) Fungsi-Fungsi Masjid

a) Tempat beribadah

Masjid merupakan tempat untuk beribadah karena tujuan didirikannya masjid yaitu sebagai wadah untuk umat muslim menyembah Allah swt dan mencurahkan seluruh keresahan dalam hidupnya Seperti sholat dan dzikir.

b) Sarana pendidikan

Dikatakan sebagai sarana pendidikan karena masjid tidak hanya berfungsi sebagai tempat untuk beribadah tetapi juga masjid berfungsi sebagai sarana pendidikan. Pendidikan keagamaan seringkali dilakukan dimasjid seperti pengajian anak-anak, remaja, ibu-ibu dan bapak-bapak.

c) Tempat bermusyawarah

Masjid pada masa Nabi Muhammad SAW menjadi tempat berkumpulnya umat muslim untuk melakukan musyawarah masalah sosial dan hal-hal yang lainnya mengenai kehidupan sehari-hari.

c. Kinerja

Menurut Lilis Sulastri dalam bukunya “Sumber Daya Manusia Strategik” istilah kinerja ini sama dengan *performance* yang dalam bahasa Inggris berarti tindakan. Namun, dalam istilah manajemen kinerja memiliki arti yang luas yang dikaitkan dengan suatu pekerjaan tertentu dengan upaya pencapaian tujuan tertentu baik dalam organisasi ataupun perusahaan. Jadi, kinerja ini adalah elemen yang penting yang harus ada di dalam sebuah perusahaan dengan tingkat yang ditetapkan sebagai acuan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15).

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting.

Menurut Michael yang dikutip oleh Sedarmayanti dalam bukunya Produktivitas Kerja, bahwa kinerja memiliki beberapa aspek, yaitu:

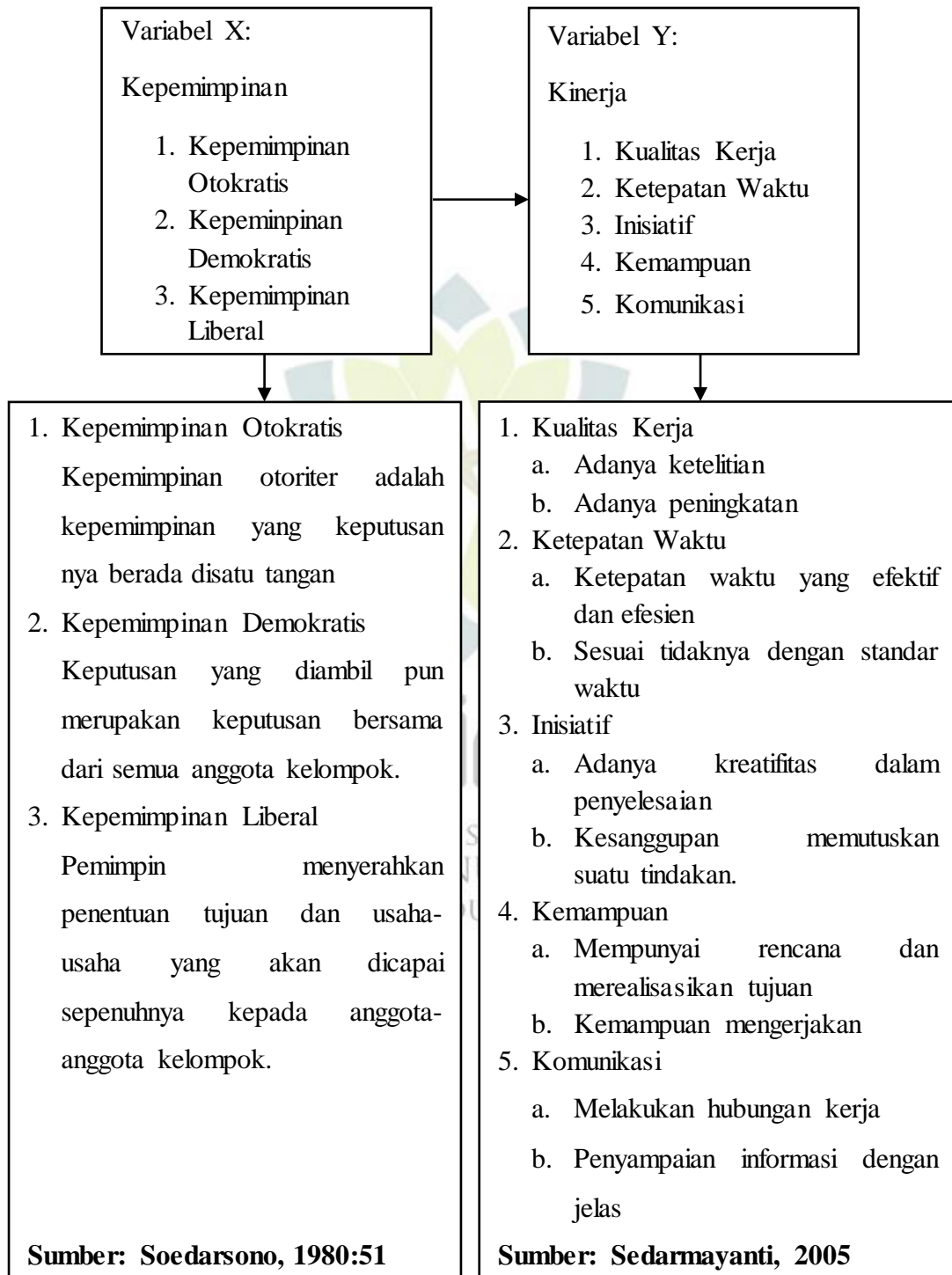
1. Kualitas Kerja
2. Ketepatan Waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

Dengan memperhatikan kelima aspek tersebut dapat dijadikan acuan kinerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka sebagai unsur dan faktor-faktor ini dalam melakukan penilaian dan pengukuran kinerja karyawan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan.



3. Kerangka Konseptual

Bagan 1.1



F. Langkah-Langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Masjid Besar Al-Mukarromah Cikarang dan sebagai objek utama yang diteliti Ketua DKM. Alasan memilih tempat ini yaitu data yang dibutuhkan mudah untuk didapatkan dan lokasi penelitian mudah dijangkau oleh peneliti.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode Deskriptif kualitatif yaitu untuk menganalisis dan memotret situasi sosial proses “Peran Kepemimpinan Ketua DKM Dalam Meningkatkan Kinerja Staf” secara menyeluruh.

3. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu suatu penelitian kontekstual yang menjadikan manusia sebagai instrumen, dan disesuaikan dengan situasi yang wajar dalam kaitannya dengan pengumpulan data yang pada umumnya bersifat kualitatif.

b. Sumber Data

Objek yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder:

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data dari hasil informasi tertentu mengenai suatu data dari seseorang tentang masalah yang sedang akan diteliti oleh seorang peneliti (sumber informan). (Dewi Sadiyah, 2015, hal. 87).

Data primer ini didapat dari Ketua DKM, Pengurus, Para Jama'ah dan para Tokoh Agama sekitar yang berada didalam lingkungan tersebut serta pengamatan secara langsung oleh peneliti dilapangan yang dijadikan objek penelitian yaitu Masjid Besar Al-Mukarromah Cikarang.

2) Sumber Data Sekunder

Data sekunder penelitian ini didapat dari buku-buku tentang Manajemen, Manajemen Masjid, jurnal, dan sumber tulisan lainnya yang mendukung penelitian ini.

4. Penentuan Informan Dan Unit Penelitian

a. Informan dan Unit Analisis

Informan peneliti adalah orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Informasi, situasi, dan kondisi latar belakang penelitian didapatkan melalui informan. Dalam penelitian ini terdapat dua informan yaitu:

- 1) Ketua Dkm Masjid Besar Al-Mukarromah Cikarang sebagai informan kunci dari penelitian ini.
- 2) Pengurus dan jama'ah sebagai informan non kunci yang mengetahui segala aktifitas yang berada di Masjid Besar Al-Mukarromah Cikarang.

b. Teknik Penentuan Informan

Dalam menentukan informan teknik yang digunakan yaitu *snowball*. *Snowball* berarti bola salju. Dan secara istilah *snowball* yaitu teknik pengumpulan sampel yang pada mulanya kecil sehingga menjadi besar di ibaratkan seperti bola salju yang menggelinding dan lama kelamaan akan

menjadi besar. Dalam penentuan sampel langkah yang pertama dilakukan yaitu menentukan satu atau dua orang sampel. Tetapi, dikarenakan dengan dua orang sampel ini masih kurang maka peneliti mencari orang lain yang dipandang mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan objek yang diteliti untuk melengkapi data. Begitu seterusnya, sehingga jumlah semakin banyak dan data pun semakin lengkap.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam kegiatan penilitan teknik pengumpulan data ini sangat penting karena dengan adanya teknik pengumpulan data maka gejala-gejala yang dihadapi pun dapat terselesaikan dan dapat mencari pemecahan masalah agar setiap masalah yang ada dapat diselesaikan dengan baik. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1) Observasi

Observasi merupakan suatu teknik yang dilakukan secara langsung dan tidak langsung dengan cara bertemu langsung dengan seorang yang akan diteliti. Teknik observasi ini sangat penting digunakan karena dengan adanya observasi terlebih dahulu ke tempat yang akan diteliti maka peneliti akan mengetahui masalah apa saja yang dialami oleh tempat tersebut.

2) Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab antara peneliti dengan informan. Teknik ini sangat penting untuk dilakukan karena dengan adanya wawancara maka data yang diperoleh akan semakin lengkap dan valid.

Peneliti melakukan wawancara kepada ketua DKM, pengurus, dan Jama'ah Masjid Besar Al-Mukaromah.

3) Studi Dokumentasi

Proses pengumpulan data diperoleh dengan cara melalui dokumen-dokumen berupa buku, catatan, jurnal, laporan penelitian, dan lain-lain. Teknik ini dilakukan agar menjadi sebagai penguat dan pembanding dari hasil temuan yang lainnya dan untuk mengambil kesimpulan. (Dewi Sadiyah, 2015, hal. 91)

6. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi untuk penentuan keabsahan data. Karena triangulasi ini memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data sebagai pengecekan atau pembanding terhadap data itu.

Menurut Norman K Denkin triangulasi yaitu gabungan berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling berkaitan dari sudut pandang yang berbeda. Ia mengatakan bahwa triangulasi memiliki empat hal yaitu Triangulasi metode, Triangulasi antar peneliti (jika itu kelompok), Triangulasi sumber data dan Triangulasi teori.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu proses mencari dan menyusun data secara sistematis dengan melalui wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga mudah dipahami dan hasilnya mudah dipahami.

Menurut M.B Milles dan A.M. Huberman (1984:21-23) analisis data kualitatif memiliki langkah-langkah yaitu:

a. Redukasi Data (Di fokuskan pada hal-hal yang pokok)

Proses ini dilakukan dengan cara mencatat lapangan kemudian dirangkum dengan cara mencari hal-hal yang penting agar dapat mengungkap tema permasalahan yang diteliti.

b. Display (Kategorisasi)

Display data yaitu mengategorikan pada satuan-satuan analisis berdasarkan fokus dan aspek permasalahan yang diteliti, atau data yang bertumpuk-tumpuk, laporan lapangan yang tebal, dengan sendirinya akan sukar melihat gambaran keseluruhan untuk mengambil kesimpulan yang tepat. (Dewi Sadiyah, 2015, hal. 93)

c. Mengambil Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah terakhir yang dilakukan yaitu menyimpulkan dan memverifikasi (dibuktikan) dengan data baru yang memungkinkan diperoleh keabsahan hasil penelitian.

8. Rencana Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 19 November 2018 dengan melihat terlebih dahulu objek yang akan diteliti dan pada tanggal 24 November 2018 bertemu langsung dengan Ketua DKM untuk mencari informasi lebih lanjut.